

**Susanna Yrjänheikki**  
**TOIMIVA RAVINTOLAN SALIHENKILÖKUNNAN**  
**TYÖVAATETUS**

**Opinnäytetyö**  
**CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU**  
**Liiketalouden koulutusohjelma**  
**Joulukuu 2014**

<b>Yksikkö</b> Kokkola-Pietarsaaren Yksikkö	<b>Aika</b> Joulukuu 2014	<b>Tekijä/tekijät</b> Susanna Yrjänheikki
<b>Koulutusohjelma</b> Liiketalouden koulutusohjelma		
<b>Työn nimi</b> TOIMIVA RAVINTOLAN SALIHENKILÖKUNNAN TYÖVAATETUS		
<b>Työn ohjaaja</b> Liisa Niemi		<b>Sivumäärä</b> 25+1
<b>Työelämäohjaaja</b>		
<p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millainen olisi mahdollisimman toimiva ravintolan salihenkilökunnan työvaatetus.</p> <p>Teoriaosuudessa kerrotaan työvaatetuksen historiasta, työvaatteita valmistavista yrityksistä ja työvaatteen eri ominaisuuksista. Työssä käsitellään myös työhyvinvointia ja ergonomi-aa.</p> <p>Tutkimus pohjautui kyselylomakkeeseen, joka tehtiin Kalajoella sijaitsevaan ravintola Sani Bistron lokakuussa 2014. Kyselylomakkeessa kysyttiin mitä hyvää Sani Bistron nykyises-sä työvaatetuksessa on, ja toivotaanko siihen jotain muutoksia. Näiden tietojen perusteella pystyin hahmottamaan, millainen olisi täydellinen työvaate kiireisen ravintolan työnteki-jöille.</p> <p>Kyselylomakkeella saatiin selville, että ravintola Sani Bistron henkilökunta oli pääpierteis-sään tyytyväinen työvaatetukseensa. Ainoat muutokset toivottiin työpaidan malliin, pituu-teen ja pesuun. Pienien muutoksien huomioiminen työpaitoja tilattaessa tai suunniteltaessa ei ole kova työ, joten ehdotin että jokaisen työntekijän vartalotyyppi olisi mahdollista huomioida jatkossa. Työpaidan käyttöikää pystyisi pidentämään helposti käyttämällä työ-paitaa pesulassa.</p>		

<b>Asiasanat</b> ergonomia, ravintola, työhyvinvointi, työvaatetus
---

<b>Unit</b> Kokkola-Pietarsaari	<b>Date</b> December 2014	<b>Author</b> Susanna Yrjänheikki
<b>Degree Programme</b> Business administration		
<b>Name of thesis</b> FUNCTIONAL WORKWEAR FOR RESTAURANTS STAFF		
<b>Instructor</b> Liisa Niemi		<b>Pages</b> 25+1
<b>Supervisor</b>		
<p>The goal in my thesis was to find out what would be the most functional workwear for restaurant staff.</p> <p>The theoretical part contained history of workwear, companies that manufacture workwear and information about different qualities of workwear. I also studied well-being and ergonomics at work.</p> <p>The research was carried out by a questionnaire that I made for restaurant Sani Bistro in the October 2014. In the questionnaire I asked what good there is in the current workwear, and what changes they wished for. By the help of the results I perceive what would be the better workwear like for a busy restaurants staff.</p> <p>The results of the questionnaire showed that the staff is quite satisfied with the workwear. The only changes were aimed at the work shirt's length, model and cleaning. It isn't a big task to pay attention to these little details, and everyone's different body type when ordering or designing. The shirt would stay in better condition, if it was washed in a professional laundry.</p>		

**Key words**  
ergonomics, restaurant, well-being, workwear

**TIIVISTELMÄ**  
**ABSTRACT**  
**SISÄLLYS**

1 JOHDANTO	1
2 AIHEEN TAUSTA	2
2.1 Aiheen valinta	2
2.2 Yrityksen esittely	2
2.3 Nykyinen työvaatetus	4
2.4 Ravintolatyöntekijän työnkuva	5
3 TYÖVAATE	7
3.1 Työvaatteen historiaa	7
3.2 Työvaatteen ominaisuudet	8
3.2.1 Materiaalit	8
3.2.2 Työvaatteen mitoitus	12
3.2.3 Pesu ja huolto	14
3.3 Työvaatteita valmistavia yrityksiä	16
4 TYÖHYVINVOINTI JA ERGONOMIA	19
5 TUTKIMUS JA TULOKSET	21
5.1 Toteutus	22
5.2 Tulokset	22
6 KEHITTÄMISIDEAT	23
7 POHDINTA	24
LÄHTEET	25
<b>LIITTEET</b>	
KUVIOT	
KUVIO 1	3
KUVIO 2	3
KUVIO 3	4
KUVIO 4	5
KUVIO 5	5
KUVIO 6	10
KUVIO 7	12
KUVIO 8	12
KUVIO 9	13
KUVIO 10	13
KUVIO 11	14
KUVIO 12	15
KUVIO 13	15
KUVIO 14	16

KUVIO 15	17
KUVIO 16	18
KUVIO 17	19
TAULUKOT	
TAULUKKO 1	9

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aiheENA oli selvittää, millainen työvaatetus olisi mahdollisimman toimiva ravintola-alan salihenkilökunnan työntekijöille. Keskityn työssäni vain salihenkilökuntaan, koska keittiöhenkilökunnan työvaatetusta koskevat säännöt ovat elintarvikeviraston tiukasti laatimat. Työni pohjautuu kyselylomakkeeseen, jonka tein minulle jo ennestään tuttuun Kala-joen hiekkasärkillä sijaitsevaan ravintola Sani Bistron.

Työvaatetus kertoo asiakkaalle sanattomasti, millaisesta yrityksestä on kyse, ja työntekijän viihtyessä työvaatetuksessaan hän pystyy edustamaan yritystä mahdollisimman hyvällä asenteella. Tarjoilijan työ on palveluammatti, ja tarkoitus on saada asiakas viihtymään. Suurempi todennäköisyys tässä onnistumiseen on se, että työntekijä tuntee myös itse olonsa hyväksi. Työvaatteet vaikuttavat ratkaisevasti yleiseen oloilaan, asiakaspalveluun, itsevarmuuteen ja ennen kaikkea työn tekemiseen. Työvaatetta käytetään paljon, joten on tärkeää, että se on mahdollisimman toimiva ja työn vaatimuksiin sopiva.

Työn teoriaosuudessa keskityin niihin osa-alueisiin, jotka kertovat hyvästä työvaatteesta. Valintaan liittyy monta asiaa, joihin tulee kiinnittää huomiota, jotta päästään mahdollisimman hyvään lopputulokseen. Työvaatetuksen täytyy sopia yritykseen, työntekijöihin ja itse työn tekemiseen ja sen haasteisiin. Kerron työvaatteita valmistavista yrityksistä selvittääkseni, mitä vaateen ominaisuuksia eri valmistajat pitävät tärkeinä. Perehdyin ravintola-alan salihenkilökunnan työkuvaan, jotta oli helpompi lähteä määrittelemään, mikä olisi mahdollisimman toimiva työasu.

Ravintola Sani Bistron salihenkilökunnalle tekemässäni kyselyssä otin selvää, mitä hyvää työvaatetuksessa on tällä hetkellä ja haluaisivatko he jotain muutoksia. Kyselyn tuloksista tein tulkinnan ja johtopäätökset sekä kerroin kehittämisideoista. Toivon, että kehittämisideoistani on tulevaisuudessa hyötyä kun työvaatetusta mahdollisesti uusitaan.

## **2 AIHEEN TAUSTA**

### **2.1 Aiheen valinta**

Ravintola-ala on ollut aina osa elämäni. Yhteys ravintola-alaan lähti jo lapsuudesta vanhempieni ollessa hotelli- ja ravintola-alan yrittäjiä. Ravintola-alaa seurattessani ja siitä jotain oppien oli helppo aloittaa työelämä sieltä. Ravintola-ala ei kuitenkaan ole minua pidemmällä tähtäimellä kiinnostava ala, mutta muoti- ja vaatetusalaa opiskellessani tajusin, että voin silti yhdistää kokemuksi ja opiskelemani alan. Työvaatteita käytetään nykyään suurella osalla työpaikoista, ja ne ovat tärkeä osa myös ravintola-alaa. Työvaatteilla on monta roolia, joista tärkein mielestäni on se, miten työntekijä ne kokee. Keskityn työssäni enimmäkseen tutkimaan työasun toimivuutta työntekijän kannalta enkä niinkään sitä, mitä se kertoo yrityksen brändistä.

Työhöni sain idean, kun havaitsin, että Kalajoki Resortin ravintola Sani Bistron salihenkilökunnan työvaatteissa on pieniä puutteita. Kiinnostuin selvittämään, millä muutoksilla niistä saisi paremmat. Toivon, että ravintola Sani Bistro ja Kalajoki Resort kokonaisuudessaan voi tulevaisuudessa hyötyä tekemästäni tutkimuksesta.

### **2.2 Yrityksen esittely**

Opinnäytetyöni aihe perustuu ravintola Sani Bistron, joka kuuluu Kalajoen Hiekkasärkillä sijaitsevaan Kalajoki Resortiin (KUVIO 1). Kalajoki Resort on ns. sateenvarjo, markkinointinimi, jonka alla toimivat Kylpylähotelli Sani Oy ja Kalajoen Hiekkasärkät Oy. Nämä kaksi yritystä tarjoavat monipuolisen palvelukokonaisuuden, johon kuuluu 72 hotellihuonetta, ravintolamaailma, kokous-, virkistys- ja hyvinvointipalveluita, Kylpylä SaniFani ja uimahalli. Saman katon alla toimii myös monia muita palveluita kuntosalista meriluontokeskukseen. Samassa pihapiirissä sijaitsee myös suosittu vesipuisto JukuPark. (Kalajoki Resort 2014.)

Kalajoen Hiekkasärkkien yritystoiminta on saanut alkunsa limsakioskista 1920-luvun alussa, ja ensimmäinen majoitusyritys aloitti toimintansa 1930-luvun alussa. Kalajoen Hiekkasärkkien historian tuntevat tietävät legendaarisen Hiliman hotellin (KUVIO 2), josta kuulee puhutavan vielä tänäkin päivänä. Kalajoki Resortin liikeidea on toimia asiakasmielisesti, laaduk-

kaasti ja tuottamalla ja tarjoamalla ympärivuoden elämyksellisiä majoitus-, ravintola-, kokous-, virkistys- sekä harrastepalveluja suomalaisille ja ulkomaalaisille matkailijoille. Yrityksen arvoina on asiakasmielisyys, sitoutuminen, vastuullisuus, kehittyminen, yhteistyö ja tuloksellisuus. (Kalajoki Resort 2014.)



KUVIO 1. Kalajoki Resort (Polartravel 2014).



KUVIO 2. Hiliman hotelli (Kalajoki-näyttely 2014).



### 2.3 Nykyinen työvaatetus

Sani Bistron nykyinen työvaatetus sisältää työpaidan ja esiliinan (KUVIO 3), koska työhousut jokainen saa hankkia itse. Työhousujen kuitenkin toivotaan olevan mielellään siistit ja mustat. Työpaidan ja esiliinan hankkii työpaikka. Työpaita on violetti ja esiliina musta. Tumma värimaailma on aina varma ja tyylikäs valinta, se tekee vaatteesta myös helppohoitoisemman.



KUVIO 3. Ravintola Sani Bistron nykyinen työasu

Esiliinana käytetään Hejcon valmistamaa mustaa 90 cm pitkää esiliinaa, jonka sivuilla on taskut ja edessä halkio, joka helpottaa liikkumista kiireisessä ravintolassa (KUVIO 4). Työpaitana käytetään Standan muotoonommeltua kauluspaitaa, jossa on 3/4 hihat. Paita on 65 % polyesteria ja 35% puuvillaa (KUVIO 5).



KUVIO 4. Nykyinen esiliina (Hejco).



KUVIO 5. Nykyinen työpaita (Standa).

## 2.4 Ravintolatyöntekijän työnkuva

Ravintolatyöntekijän eli tarjoilijan työnkuva riippuu paljon yrityksestä, mutta perustehtävät ovat melko samat. Tarjoilijan työnkuva koostuu suurimmaksi osaksi asiakaspalvelusta ja myyntityöstä. Tarjoilija ottaa asiakkaat ja heidän tilauksensa vastaan sekä toimittaa ruoat ja juomat pöytään. Asiakkaiden palvelun lisäksi tarjoilijan työ sisältää paljon erilaisia työtehtäviä, kuten kassatyöskentelyä, kattamista, tilityksen tekoa ja yleisen siisteyden ylläpitoa. Tarjoilijan työhön kuuluu usein myös alkoholin anniskelu, joten hänen on tunnettava anniskeluohjeita koskevat määräykset ja noudatettava niitä. (Ammattinetti.)

Tarjoilijan työ vaatii monia ominaisuuksia, koska ollaan asiakaspalvelutyössä. Tarjoilijan on hyvä olla ystävällinen, joustava, hyvän kielitaidon omaava, palveluhenkinen sekä järjestelmällinen. Tarjoilija pitää huolen, että asiakas tuntee olonsa parhaaksi mahdolliseksi aina heidän saapumisestaan laskutukseen ja hyvästelyyn asti. Asiakaspalvelutyössä jokainen päivä on erilainen, ja tämä pätee myös tarjoilijan työhön. (Koulutuskeskus Sedu 2014.)

Tarjoilijan työ on hyvin fyysistä, koska työ sisältää paljon kantamista ja liikkumista. Varsinkin jalat ja selkä joutuvat kovaan rasitukseen. Tämän takia tarjoilijan olisi hyvä pitää kunnossaan huolta. (HOK-elanto 2014.)

Ravintolatyöntekijä eli tarjoilija voi työskennellä monenlaisissa työpaikoissa kuten kahviloissa, pikaruokaravintoloissa, hotelleissa tai yökerhoissa. Ravintolatyö on yleensä vuorotyötä, ja työvuorot voivat vaihdella paljon. Ravintolatyö ei ole rauhallista maanantaista perjantaihin tehtävää päivätyötä, vaan työvuorot sijoittuvat monesti myös viikonlopulle. (Ammattinetti 2014.)

### 3 TYÖVAATE

#### 3.1 Työvaatteen historiaa

Työvaatetus oli pitkälle 1800-luvun loppuun asti sama kuin arkivaatetus; vain erittäin likaisissa töissä käytettiin työvaatteita. Vanhimpiin työvaatteisiin lukeutuu nahkaesiliina, joka tunnettiin länsieurooppalaisena työvaatteena jo keskiajalla. Sepät, nahkurit, suutarit, muurarit ja kalastajat käyttivät nahkaesiliinaa suojanaan. Pohjoismaihin se rantautui vasta 1500-luvulla. Tehdastyön ollessa yleistä 1800-luvulla miehet käyttivät asua, johon kuului sarkahousut ja sarkatakki, sekä ensin pellavaista, mutta myöhemmin puuvillaista ja flanellista kauluksetonta työpaitaa. Liivi kuului myös asuun. Sarkatakin ja sarkahousut alkoi 1800-luvun lopulla syrjäyttää suorat molskihousut ja siniaivinakankaiset työpuserot. Naisilla yleisin työvaate oli esiliina, jonka ulkonäkö määräytyi työn perusteella. Esiliina suojasi muita vaatteita pölyltä, rasvalta ja muulta lialta. 1900-luvun alkuun asti esimerkiksi paperisaleissa työskennelleet naiset käyttivät valkoista, olkaröyhelöin koristeltua esiliinaa. (Mäkinen, Antikainen, Ilmarinen, Tammela & Hurme 1996, 12–13.)

Työsuojelulainsäädännön syntyessä vuonna 1889 annettiin asetus teollisuusammateissa olevien työntekijöiden suojelusta, mutta työvaatetus kirjattiin lainsäädäntöön vasta vuonna 1908. Työsuojelulainsäädännön syntymisen jälkeen alettiin entistä tarkemmin kiinnittää huomiota työvaatetuksen tarkoituksenmukaisuuteen. Naiset joutuivat luopumaan leveistä hameenhelmoista ja pukemaan housupuvun. Työolot alkoivat vaikuttaa entistä enemmän työvaatetukseen. Työvaatetus alkoi jakautua vähitellen arki-, suoja- ja ammattivaatetukseen. Arkivaatetusta käytettiin, jos ei tarvittu erityistä työvaatetusta. Ammattivaatetus tarkoitti tietyn ammatin työvaatetusta. Suojavaatteenä naisilla yleistyi työtakit ja miehillä haalarit. (Mäkinen ym. 1996, 14–15.)

Suuri osa ihmisistä käyttää päivittäin työvaatteita. Helposti puhdistettava, turvallisuutta edistävä ja oikeankokoinen työvaate on pitkäikäinen ja miellyttävä käyttää. Hyvälaatuista ja malliltaan ajatonta työvaatetta voidaan käyttää jopa vuosia. (Mäkinen ym. 1996, 19.) Käytettävyys on tietenkin tärkein asia, mutta myös estetiikka ja brändinäköisyys pitää ottaa huomioon.

Työvaatetus on kuitenkin myös yrityksen mainos, ja niillä pyritään saamaan työntekijälle hyvä olo heti työvaatteet puettuaan. (Lehtinen 2011.)

### **3.2 Työvaatteen ominaisuudet**

#### **3.2.1 Materiaalit**

Materiaali eli kangas valmistetaan kuiduista ja niistä kehrätyistä langoista tai vain kuiduista. Kankaan ominaisuuksiin vaikuttavat monet asiat, kuten kuidun kemiallinen ja fysikaalinen rakenne. Langan ominaisuudet eli käytettävän kuidun ominaisuudet ja langan valmistustapa vaikuttavat myös kankaaseen. Muita kankaan ominaisuuksiin vaikuttavia tekijöitä ovat tuotteen valmistustapa, tekstiilin rakenne, sekä värjäys ja viimeistys. Tekstiilikuituja saadaan luonnosta tai valmistamalla kemiallisesti. (Mäkinen ym. 1996, 50.) Kuitujen sekoittaminen on hyvin yleistä, ja sen avulla saadaan mahdollisimman edullinen hinta kankaalle sekä laatu lujuus, mitta- ja muotopysyvyys paremmaksi. Visuaalisuus eli ulkonäköä voidaan myös muuttaa kuituja sekoittamalla.

Työvaatteen materiaalilla on suuri merkitys siinä, kuinka toimiva työvaate on. Työvaatteen tulee kestää kovaa kulutusta ja korkeita pesulämpötiloja. Työvaatteen materiaalin valitseminen riippuu kyseisestä työstä ja siihen kuuluvista tehtävistä. Ulkokäyttöön tarkoitetut työvaatteet vaativat paljon enemmän ominaisuuksiltaan kuin sisäkäyttöön tarkoitetut. Ulkokäytössä turvallisuus, suojaus ja lämpötila on otettava tarkemmin huomioon. Sisäkäyttöön, eli esimerkiksi ravintolaan tarkoitetuissa työvaatteissa on otettava huomioon myös ulkonäkö, koska tehdään asiakaspalvelutyötä. Ulkonäön lisäksi tärkeää on myös hengittävyys, istuvuus, puhdistuvuus. Työ- ja suojavaatekankaiden käytetyimpiä kuituraaka-aineita ovat puuvilla, villa, polyamidi ja polyesteri (TAULUKKO 1), (Mäkinen ym. 1996, 53.)

TAULUKKO 1. Eräiden työ- ja suojavaatekankaissa käytettävien kuitujen ominaisuuksia (Mäkinen ym. 1996, 59).

kuitutyyppi	kulutuksenkestävyys	kosteuden sitomiskyky	mittapyyvyys	pestävyys, pesulämpötila, °C	syttyvyys	palaminen	haponkestävyys	emäksenkestävyys	sähköistetty
puuvilla	kohtalainen	suuri	huono	kohtalainen 95–100	herkkä	nopea, hilttyy	erittäin huono	hyvä	pieni
villa	huono	erittäin suuri	huono	vaikea 30–40	vaikeahko	hidas, hilttyy	hyvä	erittäin huono	kuivana suuri
polyamidi	erittäin hyvä	pieni	hyvä	helppo 30–60	vaikeahko	nopea, sulaa	hyvä	hyvä	suuri
polyesteri	erittäin hyvä	erittäin pieni	hyvä	helppo 30–60	vaikeahko	nopea, sulaa	hyvä	hyvä	suuri

Puuvilla on kasvikuitu, joka kuuluu malvakasvien heimoon. Se on lajista riippuen joko yksi-, kaksi- tai monivuotinen kasvi (KUVIO 6). Kuitutuotannossa viljeltyt lajikkeet ovat yksivuotisia. Puuvillasiementen kylvämisestä kuluu ainakin 120 päivää, jonka jälkeen siemenkodat aukeavat ja puuvillakuidut tunkeutuvat ulos. Siemenkota sisältää 30 siementä, ja jokaisessa niissä on 2000–7000 siemenhahtuvaa eli puuvillakuitua. Puuvillan poiminta tapahtuu joko käsin tai poimintakoneella. Käsinpoiminta kestää kauan, mutta laatu on parempaa. Poiminnan jälkeen puuvilla kuivataan jälkikypsytystä varten, sekä puhdistetaan. Tämän jälkeen puuvillakuidut loukutetaan eli erotetaan siemenistä koneellisesti. (Eberle, Hermeling, Hornberger, Kilgus, Menzer & Ring 2002, 10–11.)



KUVIO 6. Puuvillakasvi a) puuvillan kukka b) siemenkota (Markula 1989, 40).

Puuvillan hyviin ominaisuuksiin kuuluu miellyttävä tuntu, hengittävyys, kosteudenimukyky, kestävyys, ja se ettei se sähköisty. Huonoiksi puoliksi sanotaan kutistuvuutta ja rypistyvyyttä. Puuvilla on myös huono lämmöneristäjä. Puuvillaa käytetään vaate- ja kodintekstiileissä, asusteissa, kodintekstiileissä ja teknisissä tekstiileissä. Puuvillan sekoitetaan usein polyesteria, polyamidia, viskoosia ja modaalia. Kuitujen sekoittaminen parantaa vaatteiden hoito-ominaisuuksia ja kulutuskestävyyttä. (Markula-Teivaanmäki 1989, 46–47.)

Villa on eläinkuitu ja sitä saadaan lampaasta kerimällä. Maailmassa on noin 200 villaa tuottavaa lammasrotua, ja villa lajitellaan sen ominaisuuksien mukaan hienoon villaan, keskienoon villaan ja karkeaan villaan. Kerimisen jälkeen villa lajitellaan hienouden, kiharuuden, kuidun pituuden, epäpuhtauksien ja värin mukaan. Lajittelun jälkeen villa pestään, jotta lika ja suurin osa rasvasta saadaan pois. Kasvipiperäiset epäpuhtaudet poistetaan pesun jälkeen rikkihapolla karbonoimalla. Lopuksi villakuidut kehrätään kampalankakehruulla sileiksi ja hienoiksi, ja karstalankakehruulla taas karkeammiksi. (Eberle ym. 2002, 18–19.)

Villalaatuja on todella paljon, mutta yleisesti villatuotteiden hyviä ominaisuuksia ovat kosteudenimukyky, pehmeys, joustavuus, lianhylkivyyys ja lämpimyyys. Villan negatiivisia ominaisuuksia on vanuvuus, heikko hankaus- ja murtolujuus ja kulutuksesta aiheutuva kiilto, mutta nämä ominaisuudet voivat erilaisia tuotteita valmistaessa osoittautua myös hyviksi. Esimerkiksi vanuvuus ja kiilto eivät haittaa läheskään kaikissa tuotteissa.

Villaa voidaan käyttää monissa eri tuotteissa, kuten mekoissa, miesten puvuissa, puseroissa, huiveissa ja matoissa. (Markula-Teivaanmäki 1989, 62–63.) Villaan sekoitetaan usein jotain muita kuituja, kuten polyesteriä, akryyliä ja polyamidia. Kuituja sekoittamalla esimerkiksi vanuttuminen vähenee. Villan hyvät vaatefysiologiset ominaisuudet ovat eduksi jos villan osuus on yli 50 %. (Eberle ym. 2002, 21.)

Polyamidi kuuluu synteettisiin kuituihin, ja se valmistetaan sulakehruumenetelmällä jossa Ilmavirrassa jäähdytetyt kuitufilamentit kylmävenytetään 4-tai 6-kertaiseen pituuteen. Venytys puristaa kuidun molekyylejä vastakkain, ja niiden välille syntyy vetovoimia jotka parantavat lujuutta, hankauksenkestoa ja elastisuutta. Polyamidi on tekokuitu eli kuidun ulkonäköön ja ominaisuuksiin voidaan vaikuttaa paljon valmistusvaiheessa, mikä tekee polyamidista yhden käytetyimmistä kuiduista. (Boncamper 1995, 225.)

Polyamidin hyviä ominaisuuksia ovat lujuus, joustavuus, elastisuus, kulutuksenkesto ja keveys. Polyamidituotteen pesuominaisuudet ovat hyvät, sillä muoto pysyy ja vaate kuivuu nopeasti. Huonoja ominaisuuksia taas ovat nyppyyntyminen, pieni kosteudenimukyky ja sähköstaattinen latautuminen. (Markula-Teivaanmäki 1989, 94.) Polyamidi sopii moneen käyttötarkoitukseen sellaisenaan tai sekoitteena. Siitä voidaan valmistaa esimerkiksi työvaatteita, matoja, sukkia ja trikootuotteita. Polyamidia sekoitetaan yleensä puuvillan, villan tai muiden tekokuitujen kanssa. (Boncamper 1995, 232–233.)

Polyesteri kuuluu polyamidin lailla synteettisiin kuituihin, ja se valmistetaan myös sulakehruumenetelmällä. Valmistusprosessissa voidaan vaikuttaa polyesterin molekyylikokoon, joka vaikuttaa kuidun lujuuteen. Lyhyempimolekyylisten kuitujen lujuus on alhaisempi kuin pitkistä kuitupolymeereistä valmistetut erikoislujat kuidut. (Boncamper 1995, 236.)

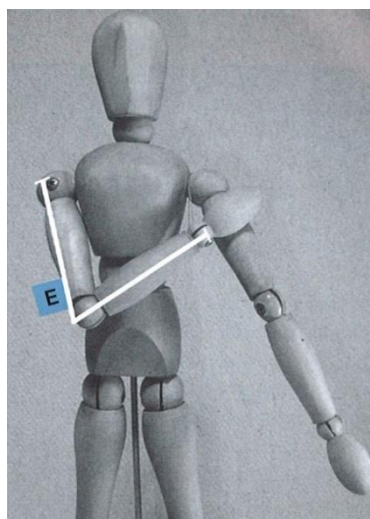
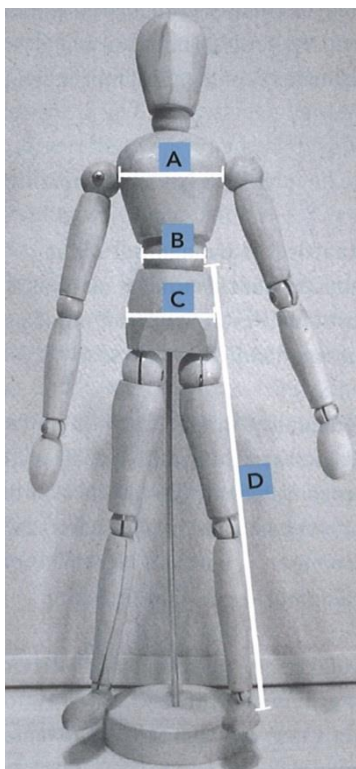
Polyesteri on puuvillan jälkeen toiseksi eniten tuotettu kuitu ja eniten käytetty tekokuitu. Polyesterin hyviin ominaisuuksiin kuuluvat hyvä lämmönkesto, hyvät pesuominaisuudet, ryppistymättömyys, lujuus, hankauksenkesto ja nopea kuivuminen. Huonoja ominaisuuksia ovat voimakas sähköstaattinen latautuminen ja joillakin kuiduilla nyppyyntyminen. Polyesteri on hyvä sellaisenaan tai sekoitettuna muihin kuituihin. Eniten polyesteria sekoitetaan puuvillaan, villaan, viskoosiin ja modaaliin. Työvaatteissa eniten käytetään sekoitetta polyesteri-puuvilla. Polyesterista voidaan valmistaa melkein mitä vain ulkovaatteista verhoihin ja purjekankaisiin. (Markula-Teivaanniemi 1989, 96–97.)



### 3.2.2 Työvaatteen mitoitus

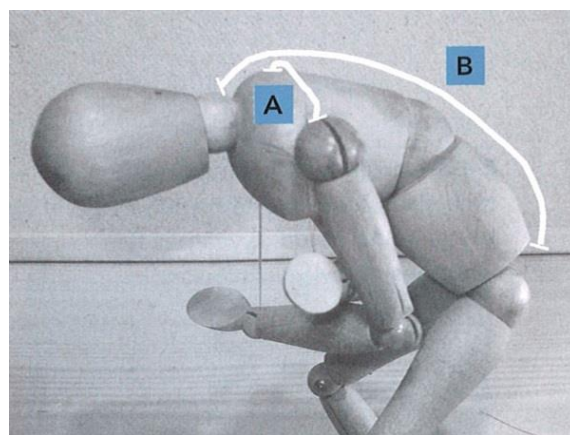
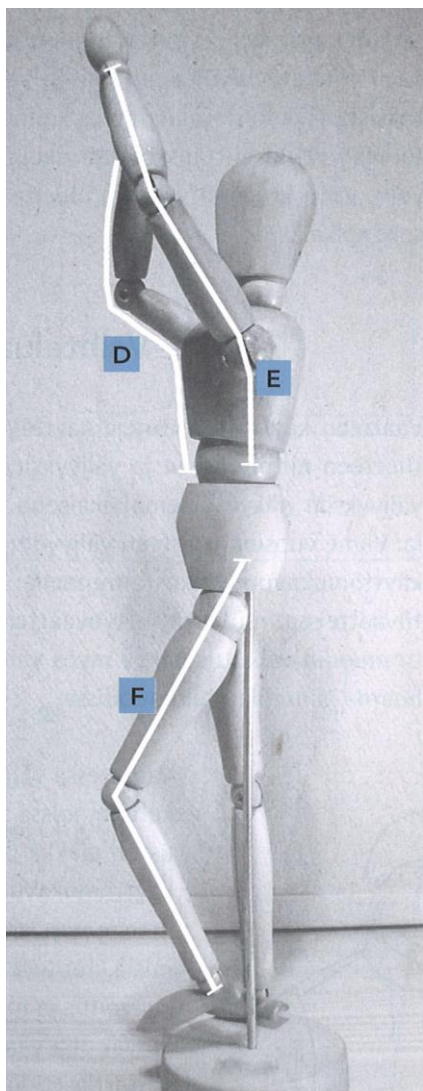
Työvaatteen mitoituksen ja mallin tavoitteena on vaate, joka on toimiva ja miellyttävä käyttää. Työvaatteen mitoituksessa on otettava huomioon ihmisen koko, muoto sekä liikkuvuus. Naisten vaatetuksessa käytetty PASSELI-mittataulukko ei enää vastaa tämän päivän naisten mittoja, vaan nyt on siirrytty vuonna 2001 uudistettuun N-2001 mittataulukkoon. Mittataulukko perustuu tutkimukseen, jossa mitattiin 1550 eri-ikäistä naista. Hankkeesta vastasi tekstiili- ja vaatetusteollisuus ry ja Kuopion yliopiston vaatetusfysiologian laboratorio. Mittataulukkoja uudistetaan myös kansainvälisesti Euroopan standardisoimisjärjestö CEN:n toimesta. (Risikko & Marttila-Vesalainen 2006, 95–96.)

Vaatteita valmistaessa otetaan huomioon ihmisvartalon mitat, muodot ja liikkeet. Liikkeiden vaatimat väljyydet mitataan ihmisen staattisten ja dynaamisten mittojen mukaan. Staattiset mitat eli pituus- ja ympärysmitat otetaan paikallaan seisovasta ihmisestä, ja ne ovat peruskäytännön ja vaatteiden kokomitoituksen pohjana (KUVIO 7).



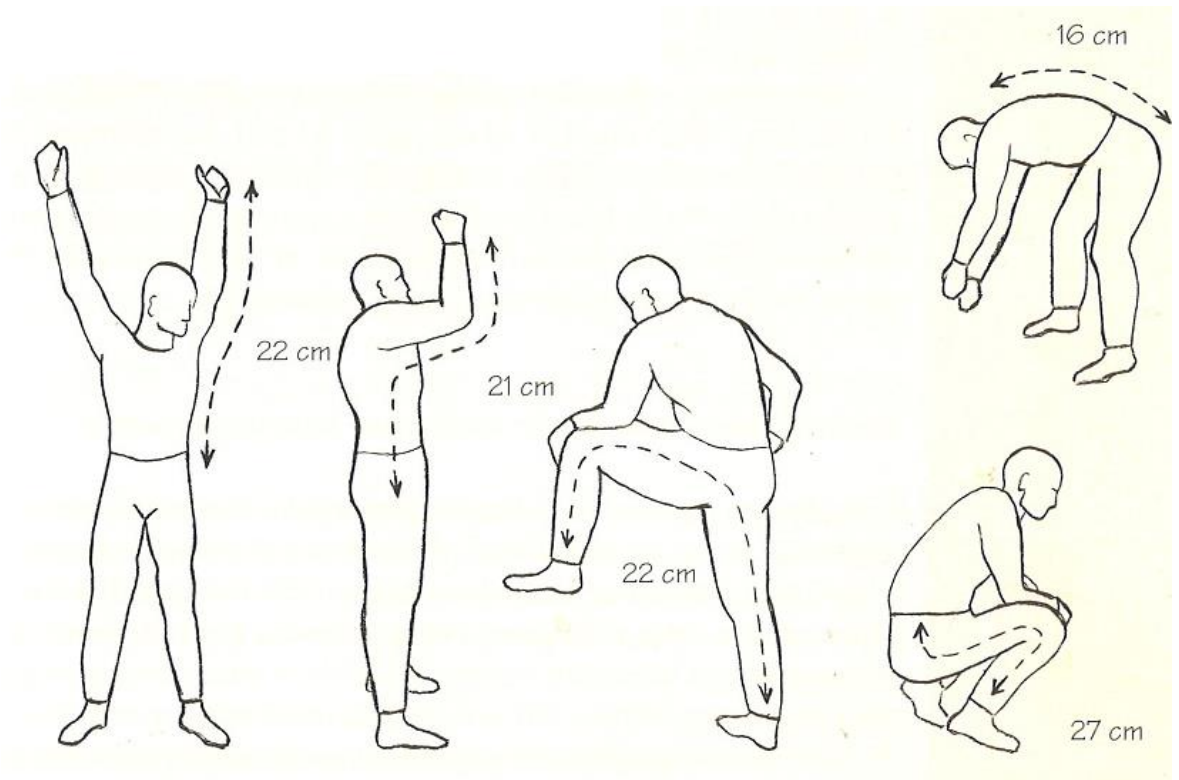
KUVIO 7 & 8. Staattisten mittojen esimerkkejä (Risikko & Marttila-Vesalainen 2006, 98–99).

Dynaamiset mitat ovat taas niitä mittoja, jotka otetaan ihmisestä hänen liikkueessaan tai pysähtyessään yleisiin työ-tai urheiluasuoritusasentoihin (KUVIO 9 & 10). Staattisten ja dynaamisten mittojen ero on se, että dynaamisissa mitoissa otetaan huomioon myös tarvittava väljyysvara (Mäkinen ym. 1996, 118; Risikko & Marttila-Vesalainen 2006, 97.)



KUVIO 9 & 10. Dynaamisten mittojen esimerkkejä (Risikko & Marttila-Vesalainen 2006,100–101).

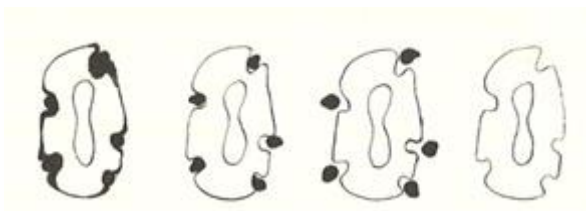
Väljyydet voidaan määritellä dynaamisten mittojen mukaan. Väljyyksien arviointi on erityisen tärkeää työvaatetuksessa, jossa liikutaan paljon ja ollaan eri asennoissa (KUVIO 9). Väljyyksien suunnittelu oikeille paikoille vaikuttaa merkittävästi vaateen käyttömukavuuteen ja toimivuuteen. Väljyyksien tulisi asettua luonnollisesti niille kohdin, joissa sitä tarvitaan. (Risikko & Marttila-Vesalainen 2006, 102.)



KUVIO 11. Erilaiset työliikkeet vaativat vaatteilta joustoa ja väljyyttä sekä pituus- että leveysuunnassa. Esimerkkejä pituuden lisäyksestä muutamissa työliikkeissä. (Mäkinen ym. 1996, 119).

### 3.2.3 Pesu ja huolto

Työvaatteiden oikea pesu on tärkeä osa vaateen huoltoa, ja pidentää sen käyttöikää huomattavasti. Vaateen pesussa tulee erityisesti ottaa huomioon materiaali ja lika. Pesut vaikuttavat eri kuituihin eri tavalla, luonnonkuituja tulee pestä hellävaraisemmin, kun taas tekokuidut kestävät pesua hyvin. Vaatteet pestään joko vesipesussa tai kemiallisesti. Menetelmä valitaan vaateen lian laadun, likaisuuden, materiaalien ja rakenteen sekä värin ja viimeistysten mukaan. (Mäkinen ym. 1996, 181–182). Vesipesu puhdistaa vesiliukoisien lian. Vesipesussa esipesuun käytetään 30–40 asteista vettä, varsinaiseen pesuun 70–80 asteista vettä, ja huuhteluihin kylmää vettä. Kemiallinen pesu tehdään öljy- ja rasvalialle, ja siinä käytetään orgaanisia liuottimia. (Mäkinen ym. 1996, 190–191.)



KUVIO 12. Vesipesussa vesi tunkeutuu kuituihin ja irrottaa vesiliukoisen lian, joka saostuu pesuveteen. (Mäkinen ym. 1996, 191).



KUVIO 13. Kemiallisessa pesussa taas rasvalika liukenee eivätkä kuidut muuta muotoaan. (Mäkinen ym. 1996, 191).

Työvaatteet voidaan pestä joko itse, työpaikan omassa pesulassa tai pesulassa. Työvaatteesta ja työpaikasta riippuen kannattaa päättää, miten ja missä työvaatteet pestään. Työpaikalle on taloudellisesti kannattavaa hankkia pesukone, jos työ- tai suojavaatteita vaihdetaan vähintään kerran päivässä. Myös erikoistyyövaatteet, kuten palo- ja pelastautumispuvut suositellaan pestävän työpaikan omassa pesukoneessa. (Mäkinen ym. 1996, 182.)

Ravintola-alan työvaatteissa lika on yleensä pölyä, rasvaa tai ruokatahroja. Kovettunutta ja kauan seisonutta likaa on vaikeampi poistaa kuin tuoretta likaa. Pigmenttilika eli esimerkiksi rasvaisten aineiden sitoma tai vaatteisiin sähköisesti tarttunut lika poistetaan tehokkaalla pesuaineella ja pesuohjelmalla. (Mäkinen ym. 1996, 183.)

### 3.3 Työvaatteita valmistavia yrityksiä

Image Wear on valmistanut työvaatteita jo vuodesta 1959, ja se on kasvanut useassa maassa toimivaksi edelläkävijäksi. Image Wear kertoo verkkosivuillaan, että se haluaa olla asiakkaan ensimmäinen valinta, ja panostaa siksi laatuun. Image Wearin emoyhtiö Image Wear Oy sijaitsee Tampereella, jakelukanavina toimii Työasupalvelu myymäläketju ja Tallinnassa toimiva tytäryhtiö Image Wear As. Image Wear valmistaa työvaatteita ravintola-alalle, palvelu-alalle, hoito-alalle, teollisuus-alalle. Yritys valmistaa myös asusteita, sekä työjalkineita ja työsuojaimia. Image Wear sanoo heidän tarjoilijan vaatetuksessa olevan suomalaiselle mitoitettu ja miellyttäviin materiaaleihin perustuva. Raskaisiin työvuoroihin sopiva vaatetus panostaa käyttömukavuuteen ja istuvuuteen. Image Wearin vaatteet sopivat monelle yritykselle, mutta se voi olla myös huono puoli, koska mitään yksilöllisyyttä ei näy. (Image Wear)



KUVIO 14. Image Wearin kokinasuja (Image Wear).

Standa on työvaatteita valmistava yritys Kangasalalta. Standa panostaa yksilölliseen ja laadukkaaseen työasuun, johon saa muutoksia oman mielen mukaan muuttamalla esimerkiksi

vaatteiden pituuden mittoja tai väriä. Tärkein ajatus on auttaa asiakasta profiloimaan yritystä työvaatteiden avulla. Työvaatteet valmistetaan Standan tehtaalla Virossa. Standa valmistaa työvaatteita ravintola, hoito, siivous, ja toimisto-aloille jo yli 20 vuoden kokemuksella, ja heillä on myös vuokravaatemallisto. Standan tarjoilutyöhön soveltuvat vaatteet ovat helppo-hoitoisia ja laadukkaita. Käytännöllisyys on myös avainsana, ja esimerkiksi tarjoiluliivit pitävät sisällään taskuja esimerkiksi pullonavaajalle, kynille ja lehtiöille. (Standa 2014)



KUVIO 15. Standan tarjoilijan asuja (Standa).

P&M Design on työvaatteita suunnitteleva ja valmistava yritys Helsingistä. Jo vuodesta 1971 toiminut yritys valmistaa työvaatteita esimerkiksi hotelli- ja ravintola, sekä hoitoalalle. P&M Designilta löytyy valmiita työvaatemallistoja, ja yrityksen voi palkata suunnittelemaan yksilölliset työvaatteet. Valmiit työvaatteet tulevat Brook tavernilta, Hotelli ja ravintola segersiltä ja Gourmet BP:ltä. P&M Design kertoo, että se panostaa yrityskohtaiseen palveluun, jotta asiakas saa mahdollisimman yksilölliset työvaatteet. Asiakkaan imago, logo, värikieli ja erilaiset työnkuvat ovat lähtökohtana suunniteltaessa. Hinnat työvaatteille tulevat aina tapauskohtaisesti. P&M Designin yksi suurimmista asiakkaista on S-ryhmä. (P&M Design.)

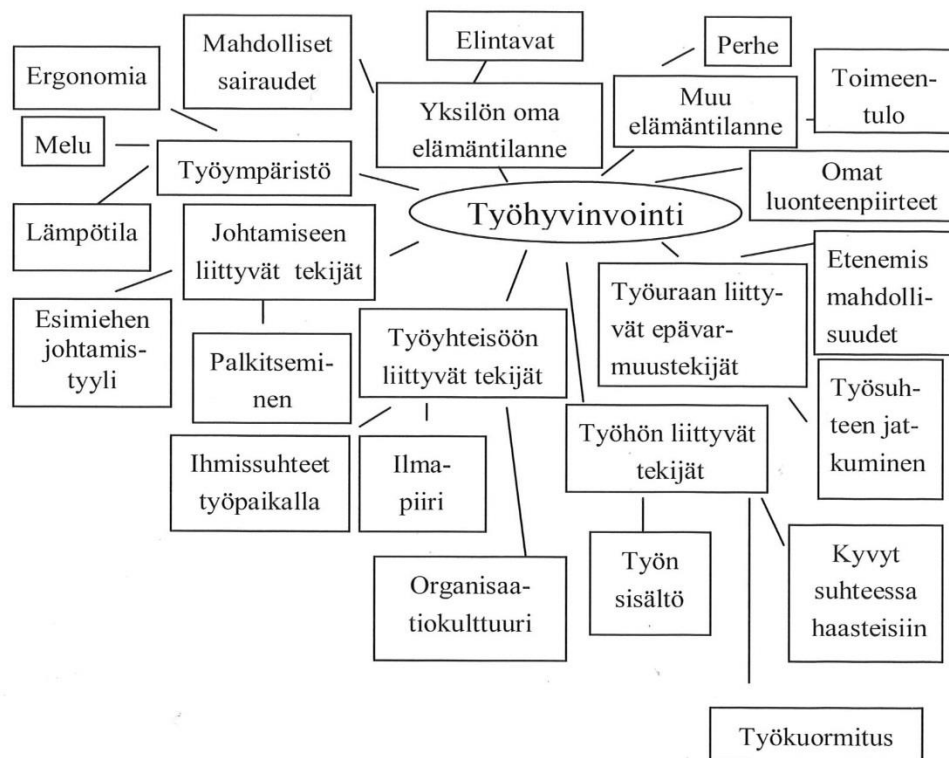


KUVIO 16. P&M Designin musta essu (P&M Design).



#### 4 TYÖHYVINVOINTI JA ERGONOMIA

Työhyvinvointi koskee jokaista työelämässä olevaa henkilöä. Työhyvinvoinnista on tullut viimeisten vuosien aikana tärkeä asia yrityksissä ja organisaatioissa. Vielä 1950-luvulla suurimmalle osalle ihmisistä työntöön motiivi oli vain raha ja toimeentulo, mutta nykyään työnantajat panostavat enemmän töissä viihtymiseen. Työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavat työpaikan lisäksi monet muut asiat, kuten esimerkiksi työntekijän vapaa-aika, perhe ja elintavat (KUVIO 17). Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen ilmiö, eikä sillä tarkoiteta vain negatiivisten asioiden, kuten työpaikkakiusaamisen kitkemistä. Maailman terveysjärjestö WHO:n mukaan terveys on täydellisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila, ja kaikki nämä osa-alueet vaikuttavat toisiinsa. (Virolainen 2012, 11.)



KUVIO 17. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi Naumanen ym. 2012; Laine 2009; Hakanen 2005; Lindström & Leppänen 2002, 13).



Fyysinen työhyvinvointi tarkoittaa nimensä mukaisesti fyysisiä olosuhteita ja ergonomiaa ja se on suuressa roolissa fyysisissä ja kuormittavissa töissä. Kehon rasitus voi olla yksipuolista, jos tehdään samaa työtehtävää jatkuvasti. Yksipuoliseen rasitukseen voi kuitenkin auttaa esimerkiksi työkierto, eli jos välillä on mahdollista tehdä muitakin työtehtäviä. Vaihtelevat työtehtävät voivat piristää myös psyykkisesti ja tuoda muuta ajateltavaa. Fyysisen työn lisäksi myös toimistotyö voi olla yksipuolista, ja kuormittavaa ja siihen tulisi myös kiinnittää huomiota. Istumatyön huono puoli on kehon liikkumattomuus, joten jos mahdollista, niin kannattaa välillä tehdä myös liikkumista ja seisomista sisältäviä työtehtäviä. Tauot työpäivän lomassa kannattaa myös hyödyntää, ja esimerkiksi venytellä, jotta lihasjäykkyyttä ei pääsisi syntymään. Työpisteen suunnittelu mahdollisimman ergonomiseksi auttaa paljon, mutta ei kuitenkaan takaa pidemmän tähtäimen työhyvinvointia. Työvaatetus voi myös vaikuttaa fyysiseen työhyvinvointiin, jos vaatteet suunniteltu tarkasti työtä vaativia ominaisuuksia varten. (Virolainen 2012, 17.)

Psyykkinen työhyvinvointi on noussut tärkeään rooliin työhyvinvointia tarkastellessa. Työstä aiheutuva psyykkinen pahoinvointi on nykyään yleistä. Psyykkistä kuormitusta aiheuttavat monet tekijät, mutta yksi suurimmista on kiire. Kiirettä voidaan kuitenkin vähentää jakamalla työtehtäviä ja huolehtimalla riittävästä työn, vapaa-ajan ja levon suhteesta. Psyykkiseen työhyvinvointiin liittyy ratkaisevasti se, että työntekijä kokee työnsä mielekkäänä ja mielenkiintoisena. Työn mielekkyyteen ja omaan hyvinvointiin vaikuttaa esimiehen ja työkavereiden positiivinen palaute ja kannustus puolin ja toisin. Työntekijän tulisi kokea, että hän voi vapaasti ilmaista tunteitaan työpaikalla, jotta ilmapiiri pysyisi hyvänä, eivätkä asiat saa jäädä selvittämättä. Tunteiden tukahduttaminen voi aiheuttaa ahdistuneisuutta ja työpahoinvointia. (Virolainen 2012, 18–19.)

Sosiaalinen työhyvinvointi on tiivistettynä työyhteisön jäsenten mahdollisuus sosiaaliseen kanssakäymiseen. Sosiaalinen työhyvinvointi vaatii hyvän työilmapiirin ja kunnioituksen työntekijöiden sekä esimiesten välillä. Sosiaalinen työhyvinvointi vaikuttaa paljon myös ihmisen psyykkiseen hyvinvointiin ja työn tulokseen. Työkavereiden tutustuminen muutenkin kuin vain työn osalta vaikuttaa sosiaaliseen työhyvinvointiin. Työkaveria on myös helpompi lähestyä työasioissa, jos tuntee hänet henkilökohtaisella tasolla. Työkaveruus johtaa usein ystävyys-suhteeseen ja vaikuttaa viihtymiseen työpaikalla. Noin 79 % suomalaisista pitää yhteyttä entiseen työkaveriinsa, vaikka työpaikka vaihtuu. (Virolainen 2012, 24–25.)

Työvaatteet vaikuttavat omalta osaltaan kaikkiin työhyvinvoinnin osa-alueisiin. Mukavat, toimivat ja kyseiseen työhön suunnitellut vaatteet edistävät terveyttä, työkykyä ja hyvinvointia merkittävästi. Kaikkia ei voi miellyttää, mutta työvaatetusta suunniteltaessa voidaan löytää valinnanvaraa erilaisille mieltymyksille niin, että yleisilme on kuitenkin yhtenevä.

Ergonomia on tärkeä osa kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Sillä tarkoitetaan työpisteen, työmenetelmien, työvälineiden ja kalusteiden kehittämistä ihmisen hyvinvoinnin ja järjestelmän suorituskyvyn parantamiseksi. Ergonomian tärkeys korostuu erityisesti työpaikoilla, joissa on kova kiire kuten esimerkiksi ravintola-alalla. Ravintolatyölle ominaista on jatkuva seisominen ja toistuvat työliikkeet. Tämän takia työvaatteet eivät saa kiristää varsinkaan hartioista eivätkä olkavarresta. Työvaate ei saa myöskään estää selän työliikkeitä, eikä kyykistymistä. Työvaatteen ergonomian tavoitteena on mahdollisimman mukava työskentely. Ergonomian avulla parannetaan myös työntekijän turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia. Ergonomian tavoitteena on, että työ voitaisiin tehdä mahdollisimman helposti kuormittamatta ja vaarantamatta työntekijää. (Virolainen 2012, 27; Työterveyslaitos 2014; Työturvallisuuskeskus; Työsuojeluhallinto 2013.)

Ergonomia jaetaan kolmeen osa-alueeseen. Fyysinen ergonomia keskittyy työntekijän fyysiseen toimintaan työpaikalla, jonka osana työvaatteet ovat vahvasti. Hyvä työvaatetus vaikuttaa paljon fyysiseen toimintaan työpaikalla. Työympäristön ja työmenetelmien suunnittelussa on kyse fyysisestä ergonomiasta. Kognitiivinen ergonomia on ergonomian toinen osa-alue, ja se liittyy vuorovaikutukseen tietoteknisten välineiden kanssa. Nykyisin melkein kaikessa työssä tarvitaan tekniikkaa, ja mahdollisimman sujuva vuorovaikutus toimintajärjestelmien kanssa helpottaa työskentelyä. Kognitiivisen ergonomian tavoitteena on, että käyttöliittymät ja ympäristöt eivät kuormita ihmistä tarpeettomasti. Organisatorinen ergonomia on kolmas ergonomian osa-alue, ja se on teknisen järjestelmän ja sosiaalisen järjestelmän yhteensovittamista. (Virolainen 2012, 27–29; Työterveyslaitos 2014; Mehiläinen 2014; International Ergonomics Association 2014.)

## 5 TUTKIMUS JA TULOKSET

## 5.1 Toteutus

Toteutin tutkimukseni syksyllä 2014 ravintola Sani Bistron henkilökunnalle tekemälläni kyselylomakkeella. Kyselylomakkeessa kysyn yksinkertaisesti, mitä hyvää nykyisessä työvaatetuksessa on ja mitä muutoksia työntekijä toivoisi. (LIITE 1.) Kysely suoritettiin nimettömänä. Jätin kyselylomakkeet muutamaksi viikoksi ravintolaan, jotta työntekijät saivat rauhassa täyttää ne.

## 5.2 Tulokset

Kyselylomakkeen tulokset olivat hyvin yksimielisiä. Suurempia muutoksia työvaatteisiin ei toivottu, mutta jotain puutteita niissä kuitenkin henkilökunnan mielestä oli. Esiliina oli kaikkien vastaajien mielestä toimiva, mutta työpaidasta valitettiin. Ravintola Sani Bistrosta enemmistö toivoisi, että paidan mallissa otettaisiin enemmän huomioon ihmisten eri koko, sekä paidan pituus. Yhden vastaajan mielestä tahrat eivät lähde 60 asteen pesussa, vaikka pesuohjeessa lukee niin. Paidan väri taas sai positiivista palautetta.

Toiveet paremmasta ravintolan salihenkilökunnan työvaatetuksesta kohdistuivat siis eniten työpaitaan, joten johtopäätöksenä voisi sanoa että se on pääosassa työvaatetusta suunniteltaessa. Toimiva työpaita löytyy, jos työntekijöiden kanssa tehdään yhteistyötä suunnittelu tai tilausvaiheessa.

## **6 KEHITTÄMISIDEAT**

Kehittämisideat kohdistuvat työpaitaan, jossa suurin osa koki olevan puutteita. Jos saman työpaidan käyttöä jatketaan tulevaisuudessa, niin paidan malli saisi olla pidempi. Sani Biströn henkilökuntaa on suhteellisen vähän, joten paidan malli voitaisiin helposti määritellä jokaisen oman vartalotyyppin mukaan. Pienet muutokset parantavat työviihtyvyyttä huomattavasti. Paidat voisi myös käyttää välillä pesulassa, jotta vaatteet pysyisivät puhtaampina, näin käyttöikä pidentyisi. Työpaidan ollessa yksivärinen siihen voisi liittää esimerkiksi huivin tai solmion piristämään yleisilmettä.

## 7 POHDINTA

Kun aloin miettimään, mikä olisi minua kiinnostava opinnäytetyön aihe, en ensin osannut edes kuvitella, että omaa kokemustani ravintola-alalla sekä opiskelemaani alaa voisi yhdistää. Onneksi ohjaava opettajani kuitenkin keksi idean työvaatetuksesta, josta itsekin innostuin ja tämä helpotti paljon työn laittamista alkuun. Ennen aloittamista koin opinnäytetyön tekemisen todella vaikeaksi ja pelottavaksi, mutta kuten moni sanoo, niin pitää vain alkaa kirjoittaa. Sen jälkeen helpottaa. Välillä tuntui, että työn punainen lanka katosi, mutta ottamalla hieman etäisyyttä näki työn aina uusin silmin.

Opinnäytetyöni tärkein tehtävä oli tutkia niitä asioita, jotka vaikuttavat ravintolan salihenkilökunnan työvaatetukseen ja tekevät siitä toimivan. Vaikeinta työssäni oli päättää, mitkä ominaisuudet ovat niitä ratkaisevia ja joista haluan kertoa. Jokaisella ravintolalla on oman tyylliset työvaatteet ulkonäöllisesti, mutta vaateen funktionaaliset ominaisuudet ovat melko samat. Työvaateen historiasta, ominaisuuksista, työvaatteita valmistavista yrityksistä ja työhyvinvoinnista löysin hyvin tietoa, vaikka alussa teorian etsiminen ja aiheen rajaaminen tuntuikin vaikealta. Työhyvinvointi kiinnosti minua yllättävän paljon, ja olisin voinut mielelläni kertoa siitä enemmänkin, mutta se olisi ehkä laajentanut työtäni väärään suuntaan.

Kysely, jonka tein ravintola Sani Bistron henkilökunnalle auttoi minua työssäni, mutta otoksen ollessani pieni, se ei kertonut kovin laajaa näkökulmaa työvaatetuksesta. Tämän takia en halunnut kyselyn tuloksien ottavan suurta roolia työssäni. Kyselylomakkeen tuloksien perusteella olisin voinut lopuksi esimerkiksi suunnitella ravintolalle uudet työvaatteet, mutta suunnittelupuoli ei ole vahvinta osaamistani eikä kiinnostustani, joten keskityin vain sanallisesti kertomaan kehittämisideoistani. Työni seurauksena ravintola Sani Bistro on päättänyt tilata uusia pidemmän mallisia työpaitoja. Uusien työpaitojen toivotaan parantavan työvaatteiden toimivuutta ja työmukavuutta.

Kehityin työn aikana tiedon hankinnassa ja sen käsittelyssä. Toivon, että voin itsekin tulevaisuudessa hyötyä hankkimastani tiedosta. En näe itseäni ravintola-alalla enää tulevaisuudessa, mutta vaatetuksen yhdistäminen siihen liiketoiminnan kautta voisi olla kiinnostava yhdistelmä.

## LÄHTEET

Ammattinetti. 2014. Ammatit. Www-dokumentti. Saatavissa:

[http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/23/3/633\\_ammatti](http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/23/3/633_ammatti). Luettu 6.10.2014.

Boncamber, I. 1995. Tekstiilioppi Kuitu raaka-aineet. Neljäs painos. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Eberle, H. Hermeling, H. Hornberg, M. Kilgus, R. Menzer, D & Ring, W. 2002. Ammattina vaate. Helsinki: WSOY.

HOK-elanto. 2014. HOK-elanto verkkosivut. Www- dokumentti. Saatavissa: <http://www.hok-elanto.fi/meille-toihin/palvelualan-ammattilaisia/>. Luettu 14.10.2014.

Image Wear Oy. 2014. Image Wear verkkosivut. Www-dokumentti. Saatavissa:

<http://www.imagewear.eu/etusivu/>. Luettu 14.10.2014.

International Ergonomics Association. 2014. What is ergonomics- definition and domains of ergonomics. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.iea.cc/whats/index.html>. Luettu 1.11.2014.

Koulutuskeskus SEDU 2014. Koulutustarjonta. Www-dokumentti. Saatavissa:

<http://www.sedu.fi/Koulutuskeskus-Sedu/Hae-opiskelemaan/Koulutustarjonta/Hotelli-,ravintola--ja-catering-alan-perustutkinto/Asiakaspalvelun-koulutusohjelma>. Luettu 6.10.2014.

Lehtinen, E. 2011. Hyvä työvaate tukee yrityksen brändiä. Aromi-lehti. Www-dokumentti.

Saatavissa: <http://aromilehti.fi/aromi-lehti/2011/09/hyva-tyovaate-tukee-yrityksen-brandia/>.

Luettu 10.10.2014.

Markula-Teivaanmäki, R. 1989. Tekstiilitieto. Kuudes painos. Helsinki: WSOY.

- Mehiläinen Oy. 2014. Työergonomia. Www-dokumentti. Saatavissa: <https://www.mehilainen.fi/yrityksille/ty%C3%B6terveys/ty%C3%B6ergonomia>. Luettu 31.10.2014.
- Mäkinen, H. Antikainen, T. Ilmarinen, R. Tammela, E & Hurme, M. 1996. Toimiva työ- ja suojavaatetus. Helsinki: Työterveyslaitos.
- P&M design Oy. 2014. P&M design verkkosivut. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.pmdesign.fi/>. Luettu 15.10.2014.
- Risikko, T & Marttila-Vesalainen, R. 2006. Vaatteet ja haasteet. Helsinki: WSOY
- Standa Oy. 2013. Standa verkkosivut. Www- dokumentti. Saatavissa: <http://www.standa.fi/> Luettu 15.10.2014.
- Työsuojeluhallinto. 2013. Ergonomia. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.tyosuoja.fi/fi/ergonomia>. Luettu 3.11.2014
- Työterveyslaitos. 2014.Ergonomia. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/Sivut/default.aspx>. Luettu 28.10.2014
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD- Books on Demand.

